

明治大学社会科学研究所紀要

従業員年収の決定要因

—— 日英比較データの個票分析 ——

永 野 仁☆

Empirical Study on the Determinants of Annual Salary

—— Micro Data Analysis of Anglo-Japanese Comparison ——

Hitoshi NAGANO

長い間、日本企業の賃金は「年功賃金」と言われてきた。しかしそれが、急激に変化してきたとも言われている。実際、「年功賃金から成果・業績主義賃金へ」という主張は、すっかり定着してきている。賃金は最も代表的な報酬の1つだから、それが個人の能力や成果・業績と全く無関係に決定されているならば、優れた成果や業績を生みだそうとする人々の行動は期待できなくなってしまうだろう。そう考えると、年功賃金から成果・業績主義への変化はむしろ当然のことに思える。しかし他方で、日本の賃金は年功賃金と言われながらも、もともと能力の違いをその中に反映させてきたという指摘や、他の先進諸国にも日本と類似の年功賃金があるという主張もある（小池1999:第4章）。この指摘や主張に従うならば、日本の賃金は、年功賃金と呼ばれていても、性急にそれを修正する必要がないことになる。

相反するこれらの主張が交錯するのは、賃金の決定要因に関する実証分析が十分に蓄積されていないからと思える。というのは、これまでの賃金についての分析の多くは、能力や業績を表す変数として、年齢や勤続年数、あるいは経験年数を用いてきたので、結果が年功の影響を示しているのか能力や業績の影響を示しているかが識別できないという問題を抱えていたからである。

筆者はここ数年、研究開発（R&D）人材を対象とした国際比較研究に携わってきた¹。R&D人材の業績は、新製品開発や特許、あるいは論文発表などという形で比較的明瞭に知ることができる。この場合能力は、業績と言う形で顕在化された場合に、初めて客観的に把握されると考えて良い。それゆえ、能力や業績と賃金の関連を明確にするために、業績が把握しやすいR&D人材を対象とした分析を行うことは、最も適切な方法の1つと言えるだろう。

そこで以下では、上記の研究で収集・作成した質問紙調査のデータを再集計して、日本企業の賃金（年収）決定の要因が、他の国とどのように異なっているかを明らかにすることにする。それにより、

☆政治経済学部教授

これまでの年収決定要因の特質を明らかにし、これからの望ましい年収決定方式に言及したい。

なお本稿では、質問紙の個票データ分析を中心に進めていく。通常の分析では、カテゴリーごとの平均値や構成比という集計データによる分析が多いが、そのような分析は、個別データの分散を無視してしまうという事態に陥りがちである。個票データの分析は個別の違いを扱う手法なので、この点で優れている。これまでも個票データによる賃金の分析は行われてきているが、その多くはサンプルサイズが大きいものではなかった。個票データはバラツキが大きいので、かなりの数のサンプルを確保しないと結果が安定しない傾向があるので、この面での改善が求められるところである。いくつかの分析の中には、十分な数のサンプルを確保した個票データによる賃金に関する国際比較を行ったものもある。その代表例は、日仏比較の三谷（1997）である。これは、政府の公式統計の個票を分析したものである。サンプルの大きさという点では全く問題がないが、政府の統計ゆえに活用できる変数が少なく、特に各個人の業績という本稿の主要な関心に直結する変数は用いられていない。

本稿で用いるのは、より多様な情報が得られる大規模な質問紙調査の個票データである。サンプルの大きさや変数の多様さという点からも、新規性がある分析と言えよう。

1. データの説明

(1) 使用するデータ

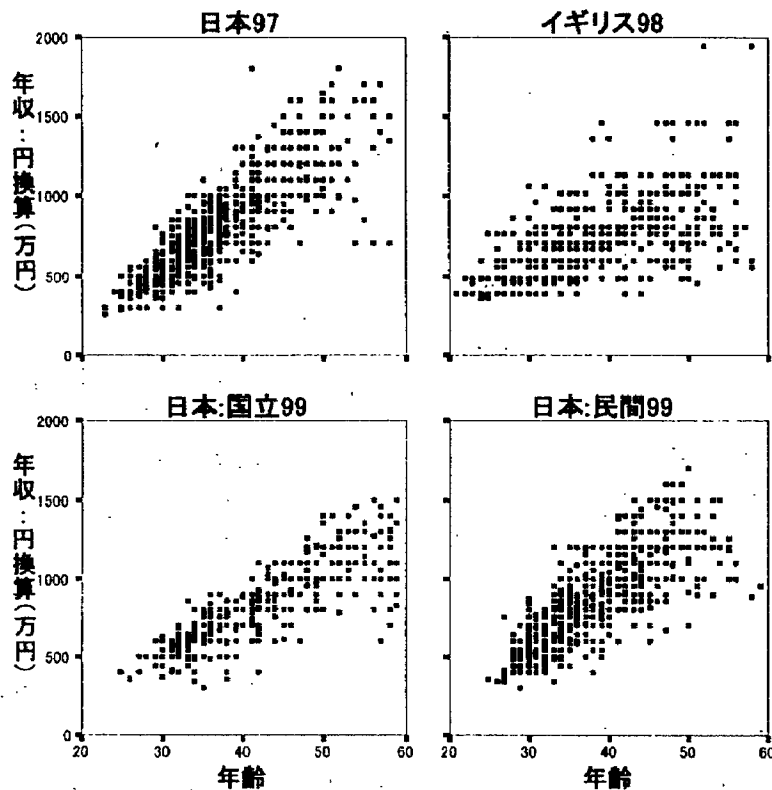
以下の分析で用いるデータは、研究開発部門の人材（R & D人材）に対する2種類の質問紙調査のデータセットである。その1つは、1997～1999年に実施した調査のデータで、Aデータと呼ぶ²。他の1つは、1999～2001年に実施した調査のデータで、Bデータである³。両データは、いくつかの点では異なっているものの、賃金およびそれに関連する項目に関しては共通の設問が多い。

これらの調査は、自主的な協力のもとに実施される質問紙調査であるので、必ずしも全ての項目が有効に回答されているわけではない。また、調査データの中には十分なサンプルが得られなかった国のデータも含まれている。そこで、今回の分析では以下のデータを対象とする。すなわち、Aデータに関しては、日本企業の1,106件（1997年実施：「日本97」と表記）とイギリス企業の652件（1997～98年実施：「イギリス98」）である。他方Bデータに関しては、日本の国立研究所の457件（1999年実施：「日本：国立99」）と日本の民間企業の764件（1999年実施：「日本：民間99」）である。

(2) 年齢別年収のプロット図

上記の2つのデータセットを用いて、国や組織形態というカテゴリー別に年齢別年収データをプロットしてみよう。上段にAデータ、下段にBデータの図を示したものが図1である。ここで年齢に着目しているのは、言うまでもなく、年功賃金と呼ばれる日本の特質を考慮するためである。なお調査データからは、調査実施前年の「税引き前年収」が入手できるので、それを、それぞれの調査実施時期の交換レートで円に換算し用いている⁴。また、現在の勤め先に対する勤続年数が1年未満のサンプルは除外している⁵。

図1 年齢別の年収プロット



日本のプロット図は3つあるが、「日本:国立99」の年齢に伴う上昇の程度がやや緩やかではあるものの、いずれも年齢と共にきれいに年収が上昇している。それに対し、「イギリス98」のプロット図では、確かに年齢と共に上昇する賃金が観察されるものの、日本のデータほどまとまって上昇しているわけではなく、バラツキが大きくなっている。イギリスでは年齢が高い割には賃金の低い人もいるので、全体としては中高年層で拡がる扇型となっている。

この図から日本の賃金は、バラツキが少ないことや年齢に伴う上昇度が大きいことに特徴があると言えるであろう。

(3) 年齢と年収の関連

そこで、年齢と年収の関連を見るために、「年収」を従属変数とし、「年齢」を説明変数（独立変数）とした回帰分析を行って見よう。ただし年功賃金は、年齢と共に賃金が直線的に上昇するのではなく、年齢と共に上昇程度が少なくなることが知られているので、説明変数は「年齢」に「年齢の2次項」も加えることにする。

この推計式による計測結果が表1である。いずれのカテゴリーの結果も、投入された変数は有意で、記号も「年齢」が正（+）、「年齢の2次項」が負（-）となっている。このことは、イギリスを含め

て、R & D人材の年収は年齢が高い人ほど高くなるが、徐々にその高まり度合いが低下することを示している。

表1 年齢による年収決定の推計結果

[従属変数：年収（円表示、万円）]

	Aデータ		Bデータ	
	日本97	イギリス98	日本：国立99	日本：民間99
定数	-685.600 *** (5.906)	-485.174 *** (4.151)	-691.812 *** (4.111)	-1927.797 *** (10.880)
年齢	46.555 *** (7.736)	46.365 *** (7.477)	47.124 *** (5.981)	112.145 *** (12.228)
年齢 ²	-.160 *** (2.099)	-.366 *** (4.638)	-.254 *** (2.842)	-.996 *** (8.725)
\bar{R}^2	.709	.452	.719	.655
F	1,350.243 ***	269.508 ***	583.547 ***	724.219 ***
n	1,106	652	457	657

注 1. ***は1%、**は5%、*は10%の水準で有意なことを示す。

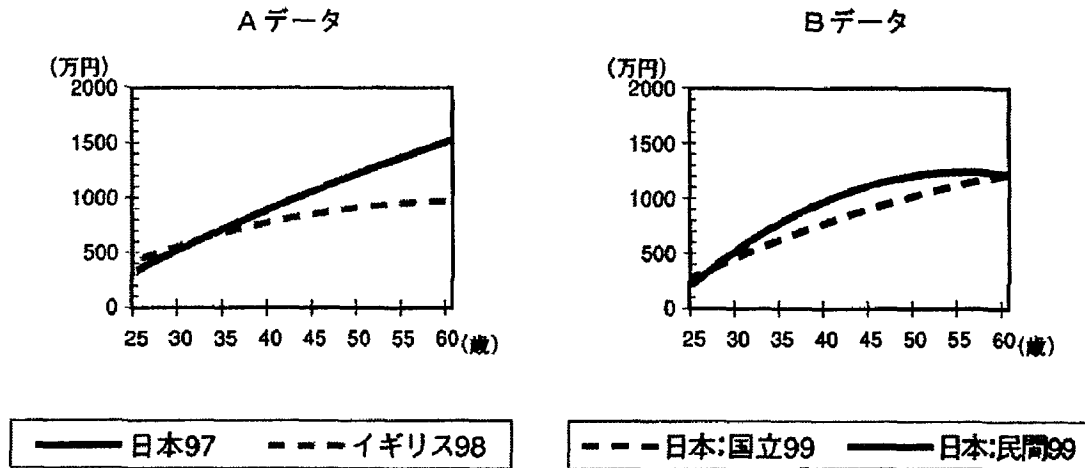
2. ()内はt値。

このような共通性がある一方で、細かく見ていくと次のような違いに気づく。その第1は、イギリスの決定係数 (\bar{R}^2) が、日本の3つの推計結果と比べると小さいということである。このことは、イギリスは日本と比べると、年収を決定する要因として年齢のウェイトが小さいことを意味している。違いの第2は、「年齢の2次項」のパラメータ（回帰係数）が、「日本97」と「日本：国立99」で小さいことである。このことは、これら2つのカテゴリーでは、推計された年収曲線の湾曲度が少ないことを意味している。また「日本：民間99」は、「年齢」と「年齢の2次項」のパラメータの絶対値が、共に最も大きい。このことは、このカテゴリーの年収曲線は、若年層での上昇程度が大きい一方、中高年になると急速に上昇程度が小さくなることを意味している。

これらのカテゴリーごとの年収曲線形状の違いは、図示することにより、より明瞭になるはずである。そこで、推計式に25歳から60歳までの年齢をあてはめ、その年齢層の推計年収を示したものが、図2である。「日本97」と「日本：国立99」は、ほとんど直線的に賃金が高まっているのに対し、「日本：民間99」は若年層の高い上昇率が中高年層で低下していることが確認できる。

図2 年齢による年収の推計

(推計式：年収＝定数＋年齢＋年齢²)



ここで、「日本97」も民間企業のデータであるので、なぜ「日本：民間99」のように湾曲しないのかという疑問が浮かんでくる。調査時期の差である2年間における成果主義の進展が、結果としてこのような年収曲線の違いとなってきたのかもしれない。しかし、これだけでは断定できない。

ともあれ国際比較という観点からは、日本とイギリスの年収曲線が中高年層で違いが大きくなることが注目される。前述のように「日本：民間99」の方が、「イギリス98」より2次項の絶対値が大きかったが、図示してみると前者はむしろ「日本：国立99」と近接しているので、3つの日本の軌跡と「イギリス98」との違いの方に目が引かれる。

これらのことから、イギリスの年収も年齢と共に高くなるという点で日本と類似しているが、中高年になっても年収が上昇を続ける日本と、その年齢層ではあまり上昇しないイギリスという違いあることが指摘できる⁶。

2. いくつかの変数と年収との関連

(1) いくつかの変数

類似点と相違点の見られた日本とイギリスの年齢と年収の関連であるが、その相違点は何によるのだろうか。なぜ、日本の中高年層の年収は増加を続けるのに、イギリスでは停滞傾向を示すのだろうか。この点に接近するために、年収の変動に関連しそうな年齢以外の変数を考えよう。

その第1は、研究業績である。これが上記の年収変動に影響しているならば、日本の中高年層の年収が増加し続けるのは、彼らは経験を積むにつれますますその業績を高めているからであり、イギリスの中高年層の年収が停滞するのは彼らの業績が停滞するからということになる。

研究業績に関しては、質問紙調査では「最近5年間」の業績数をいくつかの業績種類ごとに尋ねているが、それらは「実践的業績」と「学術的業績」に大別できる。前者の代表は「特許」や「研究成果の実用化」で、後者の代表は「論文」や「学会発表」である。ところで、これらの業績の平均値は、図1で区分したカテゴリー（国や研究組織の種類）ごとにかなり違いが大きくなっていた⁷。このことから、各カテゴリーには、それぞれの環境や使命などの特性に応じて、業績についての相場が形成されていると考えられたので、その相場を基準に、各調査回答者の業績は多いか否かを識別することにした。具体的にはカテゴリーごとに、上記の4つの業績について、それぞれの中央値を基準として、それ以上の業績がある場合を1、それ以下の場合を0とした。そして、「出願特許」と「成果の実用化」についてこの数値を合計し「実践的業績」の指標とし、「発表論文」と「学会発表」について数値を合計したものを「学術的業績」の指標とした。このような手続きによって、「実践的業績」と「学術的業績」は共に、各カテゴリー内での相対的な業績の多寡を示す指標となった。なおこの指標は、業績が多いほど数値が大きい0～2点の範囲の指数である⁸。また、この業績指数には業績の質も反映させた方が望ましいが、煩雑さを避けるために、それは行わないこととした。

年収に影響を与えるもう1つの変数として想定できるものに、組織における職位がある。職位が高いほど、権限や責任が大きくなり組織への影響度も大きくなるので、年収も高くなるはずである。この変数が年収に影響するならば、日本の中高年層の年収が伸び続けるのは、組織内で職位が高まり仕事内容が高度なものになるからということになる。

この変数に関しては、Aデータでは、一般から部長までの5段階が識別できたので、上位の職位ほど数値が大きくなる1～5点をそれぞれに割り当てることにした。他方Bデータでは、職位ではなく仕事内容を、「もっぱら研究のマネジメントか」、「研究のマネジメントと研究の両方か」、あるいは「もっぱら研究か」と尋ねていた。職位が高いほどマネジメントのウェイトが増えるので、最初の選択肢を3点とし最後を1点とする1～3点を割り当て、Aデータと整合性を図ることとした。

(2) 相関分析

上記の変数と図1でとりあげた年齢と年収について、カテゴリーごとに単相関分析を行った結果が表2である。

多くのセルが統計的には有意であるが、相関係数の大きさはかなり異なっている。ただし4つのカテゴリーとも、「年収」と最も相関関係が強いのは「年齢」で、次いで「職位（または「仕事内容」）」という共通性がある。そして「職位（または「仕事内容」）」と「年齢」の間にも相関が見られ、それは特に「日本97」で大きくなっている。それらと比べると、「業績」と「年収」や、「業績」と「年齢」の相関は小さい。ただし、「業績」と「年収」の相関は、日本よりイギリスの方が大きい。

これらのことから、日本で中高年層の年収が伸び続けるのは、中高年層になるに従い職位が高まるからということが示唆される。

表2 変数間の相関分析表

		日本97 $n=1,106$				イギリス98 $n=652$			
		年収	年齢	職位	実践的 業績	年収	年齢	職位	実践的 業績
A デ ー タ	年齢	.842 ***	—	—	—	.660 ***	—	—	—
	職位	.774 ***	.786 ***	—	—	.589 ***	.375 ***	—	—
	実践的 業績	.099 **	.140 ***	.104 **	—	.239 ***	.130 **	.184 ***	—
	学術的 業績	.180 ***	.122 ***	.198 ***	.009	.246 ***	.103 **	.147 **	.047
B デ ー タ		日本:国立99 $n=457$				日本:民間99 $n=764$			
		年収	年齢	仕事 内容	実践的 業績	年収	年齢	仕事 内容	実践的 業績
	年齢	.846 ***	—	—	—	.788 ***	—	—	—
	仕事内容	.466 ***	.408 ***	—	—	.594 ***	.579 ***	—	—
	実践的 業績	.149 **	.159 **	.156 **	—	.052	.021	.169 ***	—
	学術的 業績	.149 **	.078	.034	.151 **	.257 ***	.192 ***	.100 **	.120 **

注 1. ***は0.1%以上、**は1%以上、*は5%以上の水準で有意なことを示す。

2. 単相関係数の算出に用いた件数は、有効回答数が異なるのでセルごとに若干異なっている。

3. 職位・業績と年収・年齢

上記の推測が適切か否か、次に業績や職位が変化すると職位や業績がどう変化するかを分析して確認しよう。

(1) 職位・業績と年収

まず、職位や業績が変化すると年収がどう変化するかを見よう。ただし、「職位（または仕事内容）」は5段階（または3段階）、業績は2種類あるが共に3段階の指数であり、変動範囲が少ないので2次項は投入しないことにする。また、理解を容易にするために単回帰分析とする。

その結果が表3である。説明変数の符号はいずれも正で、1つの計測結果を除いて有意である。職位と業績は、どちらも高まれば年収が増える関係があることが確認できる。ただし、計測されたパラメータや t 値は、「業績」より「職位（または仕事内容）」の方が大きく、決定係数もそうである。年収に対する影響力は「職位（または仕事内容）」の方が、業績より大きいと言える。

表3 職位・業績による年収決定の推計結果

[従属変数：年収（円表示、万円）]

	Aデータ		Bデータ	
	日本97	イギリス98	日本:国立99	日本:民間99
定数	378.446 *** (32.280)	457.769 *** (27.371)	556.510 *** (19.562)	488.636 *** (24.424)
職位 /仕事内容	215.616 *** (41.076)	141.883 *** (17.347)	185.900 *** (10.919)	219.914 *** (20.217)
\bar{R}^2	.605	.346	.215	.352
F	1,687.236 ***	300.929 ***	119.232 ***	408.710 ***
n	1,100	568	433	750
定数	777.081 *** (60.355)	632.448 *** (44.861)	809.129 *** (53.453)	843.487 *** (57.089)
実践的 業績	35.793 *** (3.319)	79.529 *** (6.211)	62.058 *** (3.204)	17.945 (1.429)
\bar{R}^2	.009	.056	.020	.001
F	11.013 ***	38.578 ***	10.265 ***	2.043
n	1,106	636	457	764
定数	763.069 *** (67.713)	633.937 *** (46.792)	795.526 *** (44.087)	782.802 *** (55.494)
学術的 業績	59.447 *** (6.082)	69.953 *** (6.367)	46.859 *** (3.219)	81.030 *** (7.333)
\bar{R}^2	.032	.059	.020	.065
F	36.985 ***	40.537 ***	10.359 ***	53.772 ***
n	1,106	634	457	764

注 1. 2. 表1に同じ。

また日本とイギリスを比較すると、「職位（または仕事内容）」に関しては日本の方がその影響力が大きく、「実践的業績」に関してはイギリスの方が影響力が大きくなっている。ただし、「学術的業績」に関しては日英間に明瞭な違いは見出せない。

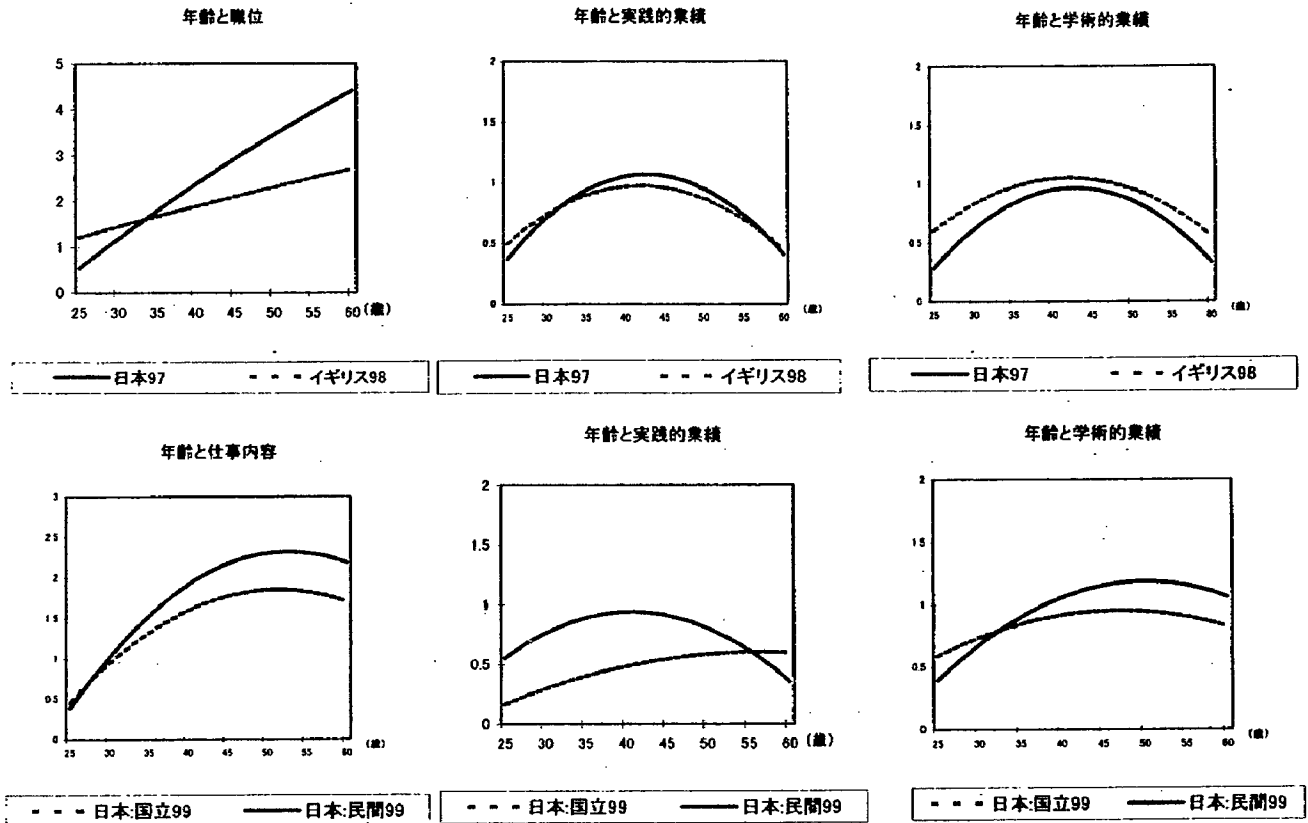
このような共通性と異質性が指摘できる。

(2) 年齢と職位・業績

上記のような年収との関連を示す職位・業績は、年齢が変化するとどう変化するだろうか。年齢と年収の関係を見た図2と同様に、「年齢」と「年齢の2次項」による回帰式を計測し⁹、それに年齢をあてはめ、年齢別の職位や業績を推計しよう。その結果が図3である。

図3 年齢と職位・業績

(説明変数:「年齢」と「年齢の2次項」。上段はAデータ、下段はBデータ。推計結果は「資料」を参照のこと)



この図で直ちに気づくのは、「職位 (または仕事内容)」と「業績」では、年齢との関係がかなり異なるということである。Aデータ (図の上段) でより明瞭であるが、「業績」では40～45歳近辺をピークとした曲線になるのに対し、「職位」では湾曲が少なくほぼ直線状に高まっている。Bデータの「仕事内容」が50歳近辺から停滞を示しているのは、この変数が「職位」のように5段階での指標でなく3段階であることが影響しているのかもしれない。

なお、ここでの業績指標は業績の数で見たものだが、それによると実践的業績より学術的業績の方がわずかにピーク年齢が遅いが、いずれに関しても40～45歳がピーク年齢となるようである。しかも、その様子は、日本とイギリスではほとんど違いがない¹⁰。他方、「職位」に関しては日本とイギリスの違いが大きい。「日本97」は60歳までほぼ一貫した速さで上昇しているのに対し、「イギリス98」はその速が遅く (線の傾きが緩やかに) なっていて、中高年層で両者の違いが大きくなっている。

この最後の指摘は、図2で見た日本とイギリスの違いと符合している。このことから、図2で示された日本では年収が中高年層でも増加し続けるのは、業績がそうなるからではなく、職位が年齢と共に高まり続けるからと考えられる。

4. まとめと提言

本稿では、個人別業績が比較的明瞭になるR & D人材に対する日本とイギリスの調査データを用いて、年収の決定要因を分析した。分析にあたっては、国別の複数の説明変数を同時に考慮する重回帰分析を行わず単回帰分析を中心に行った。変数の影響を図示する際に、理解が容易になることを狙ったからである。分析の結果明らかになったことは、以下のように要約できる。

年齢を基準にして年収を比較すると、日本とイギリスはどちらも年齢と共に年収が高まるが、日本の方が上昇にバラツキが少なく、また中高年層になっても上昇度の停滞が少ないので、結果として中高年層での日本とイギリスの差が大きくなることがわかった。そこで次に、年収に影響を与える要因として、業績と職位に着目し分析した。いずれも、日本とイギリスどちらでも、年収に影響を与えているという共通点が見られた。しかも業績に関しては、イギリスの方が日本より年収に対する影響が大きかったものの、業績は両国とも40～45歳層をピークとした類似した曲線を示すことがわかった。それに対し、職位に関しては、日本の方が年齢と共により高い職位に就く傾向が強く、この面での日本とイギリスの違いが、年齢に伴う年収パターンの両国の違いと良く類似していた。

これらのことから、年功賃金と呼ばれてきた日本の賃金であるが、業績やそれをもとに推計される能力を考慮して賃金が決定されてきていると言える。それにも関わらず結果として出現するイギリスとの賃金パターンの違い、特に中高年層の違いは、職位への就任に日本では年齢が強く作用しているので発生していると理解される。本稿のAデータの職位は、必ずしもライン管理職であることを示したのではなく、職能資格上の職格も含むものであるが、Bデータは仕事内容がマネジメントか研究かを問うたものである。そのような違いがあるにも関わらず両者の分析結果は、ほぼ同様の傾向を示していた。ライン管理職ではなく職能資格上の管理職であっても、そこへの就任はマネジメントの役割を少なからず担わされることになっているようである。そしてそのような管理職への就任が年齢と強い相関を示すので、結果として日本の賃金は年功的になっていると考えられる。

つまり、日本の賃金を年功的なものから脱却させるためには、業績や能力の違いを賃金に新たに反映させることではない。それは既に反映されていると見て良い。昇進や昇格に、年齢という要因を排除することが必要である。

ところでなぜ日本企業では、中高年層にマネジメントの役割を担わせることになったのだろうか。マネジメントの仕事には経験が不可欠だから、管理職の年齢が他の人より高くなることは一般的には推定できる。しかしその逆、つまり「中高年者は管理職」という命題は、真ではない。中高年層になっても、マネジメントではなくむしろ専門的な能力を発揮して、より高度な成果を生み出す役割を担った方が適切な人材もいるはずである。しかしこれまでは、そのような人を処遇するためには、高い職位につけるしかなかったので、昇進や昇格をさせてきたというのが実態であろう¹¹。その結果、本人は不得手なマネジメントも担わされ、その専門的な能力を充分に発揮する機会を奪われことになる。他方周囲からは、仕事が充分にできないのに高給を得ている中高年と見なされるというパターンであ

る。

役職に就かなくとも、自らの専門的な能力を発揮することにより組織に貢献し、組織もその専門的な能力や業績を積極的に評価し処遇する。そのような形を実現するために、かつて検討された「専門職制度」を、改めて再検討することが必要であろう¹²。専門職制度とは、高度な知識や経験を有する人材に管理職とは別の称号を与え処遇する制度である。高度な専門性を有する人材は専門職として処遇し、他方、管理職への任命はその役割に照らして厳格に行う。このような人材配置の改革を行うことが、結果として賃金の変化に結びつくはずである。今日本企業に必要なのは、他社が行ったからと性急に、成果・業績主義という名前の賃金制度を導入することではないように思える。

注

- ¹ 1994～2002 年まで継続した慶應大学 R & D 研究会（研究代表者：石田英夫）による一連の調査研究である。なお、その最終報告は石田（2002）として公刊されている。
- ² このデータは、慶應大学 R & D 研究会が、1997 年から 1999 年にかけて民間企業の R & D 人材に対して実施した質問紙調査「研究開発者に対する意見調査」である。この調査の最終報告は、石田・守島（2000）である。
- ³ このデータは、科学技術庁科学技術政策局の委託により、慶應大学 R & D 研究会のメンバーの一部が中心に関わって 1999 年から 2001 年にかけて実施した質問紙調査「創造的研究成果を促す研究者の人材マネジメントのあり方に関する調査」である。これらの調査結果は、社会工学研究所（2000）および未来工学研究所（2001）として公表されている。
- ⁴ イギリス調査は 2 カ年に渡って実施したので、1997 年に実施したサンプルには £1.00=¥215.38 のレートを適用し、1998 年実施のサンプルは £1.00=¥202.54 のレートを適用した。
- ⁵ 勤続年数 1 年未満のサンプルを除いたのは、そのような人の年収は転職に伴う変動が含まれると想定したからである。
- ⁶ 今回の分析対象からは国別のサンプルが少ないので除外したが、元々の調査データではアメリカ（51 件）とオーストラリア（50 件）のデータも、年収関連項目が分析可能となっている。それらをこの推計式で同様に分析したところ、どちらもここでのイギリスと類似した軌跡となった。
- ⁷ 業績の種類別に「日本 97」：「イギリス 98」：「日本：国立 99」：「日本：民間 99」の順にその平均値を示すと、次のようになる。「論文本数」2.08:3.59:13.09:4.85、「学会発表数」2.08:3.59:17.02:4.59、「特許件数」6.18:2.25:2.49:10.47、「研究成果の実用化件数」0.84:1.06:0.16:0.80。
- ⁸ この方法による業績変数は、永野（2002）で用いたものである。
- ⁹ 推計結果は、本稿の末尾に資料として添付してある。
- ¹⁰ このような状態であるにも関わらず、研究者として活躍できる限界年齢に対する意識は、日本とそれ以外では大きく異なっている。イギリスも含め日本以外の国の R & D 人材は、限界能力は「ない」と答える人が圧倒的に多く、それが「ある」と答えた人も具体的な年齢を問うと「個人差の問題」と答える人が多くなっている。それに対し、日本の R & D 人材は年齢限界が「ある」と答える人が多く、具体的な年齢は「40 歳代前半」と答える人が圧倒的に多くなっている。詳しくは、石田（2002：第 1 章）参照。
- ¹¹ この点で、最近ノーベル賞を受賞した田中耕一氏のケースは興味深い。同氏の受賞が決まって時点で、同氏の企業

内の職位は非管理職の「主任」であった。これには研究活動を継続したいという同氏の意志があったようである。しかし、世界的な研究者を処遇することもあり、同社はその後、同氏を高度な専門職である「フェロー」に任命した。（「主任の田中です、ノーベル化学賞受賞の田中耕一・島津製作所主任」『日本経済新聞』2002年10月21日、日刊）。

¹² 永野（1996）では、R&D人材の専門職制度に対する意識を分析し、その望ましい形を提言している。

参考文献

- 石田英夫編『研究開発人材のマネジメント』慶應義塾大学出版会、2002年。
- 石田英夫・守島基博編「研究人材マネジメント：最終報告」『組織行動研究』30号、pp.5-187.、2000年3月。
- 小池和男『仕事の経済学（第2版）』東洋経済新報社、1999年。
- 社会工学研究所編『創造的研究成果を促す研究者の人材マネジメントのあり方に関する調査』社会工学研究所、2000年。
- 永野 仁「専門職制度に対する研究者の意識」『組織行動研究』38号、pp.76-85.、1996年3月。
- 永野 仁「研究成果と報酬」石田英夫編『研究開発人材のマネジメント』慶應義塾大学出版会、第7章、2002年。
- 三谷直紀『企業内賃金構造と労働市場』勁草書房、1997年。
- 未来工学研究所編『創造的研究成果を促す研究者の人材マネジメントのあり方に関する調査』未来工学研究所、2001年。

資料 図3作成のための推計結果

	Aデータ		Bデータ	
	日本 97	イギリス 98	日本:国立 99	日本:民間 99
従属変数	職位		仕事内容	
定数	-3.112 *** (1.889)	-2.670E-02 (.039)	-3.396 *** (4.651)	-4.710 *** (6.881)
年齢	.161 *** (6.477)	5.261E-02 (1.449)	.204 *** (5.940)	.267 *** (7.660)
年齢 ²	-5.940E-04 * (1.889)	-1.184E-04 (.256)	-1.982E-03 *** (5.081)	-2.534E-03 *** (5.820)
\bar{R}^2	.619	.137	.210	.362
F	891.871 ***	46.124 ***	58.492 ***	213.654 ***
n	1,100	568	433	750
従属変数	実践的業績			
定数	-2.987 *** (5.116)	-1.944 *** (4.133)	-.805 (1.073)	-1.642 * (1.863)
年齢	.190 *** (6.292)	.139 *** (5.590)	4.988E-02 (1.420)	.127 *** (2.846)
年齢 ²	-2.224E-03 *** (5.809)	-1.653E-03 *** (5.206)	-4.413E-04 (1.106)	-1.562E-03 *** (2.804)
\bar{R}^2	.047	.054	.024	.008
F	28.169 ***	19.226 ***	6.507 ***	4.097 **
n	1,106	636	457	763
従属変数	学術的業績			
定数	-2.973 *** (4.642)	-1.684 *** (3.048)	-.714 (.709)	-1.970 ** (2.066)
年齢	.184 *** (5.536)	.130 *** (4.435)	7.089E-02 (1.503)	.126 ** (2.596)
年齢 ²	-2.149E-03 *** (5.117)	-1.544E-03 *** (4.133)	-7.254E-04 (1.355)	-1.258E-03 ** (2.087)
\bar{R}^2	.036	.034	.006	.040
F	21.620 ***	12.049 ***	2.301	16.887 ***
n	1,106	634	457	764

注 1. 2. 表1に同じ。

(ながの ひとし)